

CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 2100 de 2014

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

FUNCIONARIOS DE LA ONG IMCOS DE SALTO, Y FUNCIONARIOS UNIDOS DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DE SALTO (FUNAJU)

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA COMISIÓN DE APOYO DE ASSE LABORATORIO GRAMÓN BAGÓ

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 7 de mayo de 2014

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Presidente, y Martín Tierno, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Carlos Coitiño, Raúl Olivera y Carmelo Vidalín.

Invitados: Por el Plenario Intersindical de Salto, señores Gonzalo Acuña, Coordinador General, y Pablo Torrens, Coordinador; por Funcionarios de la ONG IMCOS (Aldeas de la Bondad) de Salto, señora Lesly Lemes, Presidenta, y señor Sergio Medina, Vicepresidente; por el Sindicato Único de Trabajadores de Instituciones Gremiales y Afines (SUTIGA), señores Gustavo Aysa, Secretario General y Martin Muniz, y por Funcionarios Unidos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas de Salto (FUNAJU), señora Ingrid Frei, Secretaria, y señor Jorge Araujo, delegado.

Por la Asociación de Trabajadores Dependientes de la Comisión de Apoyo de ASSE, señor Luis Pérez, Secretario General, y señora Cristina Levit, Secretaria.

Por el laboratorio Gramón Bagó, doctor Jorge Campomar, señores Enrique Insausti y Antonio Marotta, y doctor Enrique Möller.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Abdala).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación de Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación del Plenario Departamental del PIT- CNT de Salto, integrada por el Plenario Intersindical de Salto, representada por el Coordinador General, señor Gonzalo Acuña, y el Coordinador, señor Pablo Torrens; por los Funcionarios Unidos de las Aldeas de la Bondad de Salto -Fuabs-, representados por su Presidenta, señora Lesly Lemes y su Vicepresidente, señor Sergio Medina; por Sutiga, representada por su Secretario General, señor Gustavo Aysa y por el señor Martín Muniz, y por funcionarios de Ajupensal -Funaju-, representados por su Secretaria, señora Ingrid Frei y por el delegado Jorge Araújo.

La delegación presente solicitó entrevista con esta Comisión, que con mucho gusto fue otorgada, y se está concretando en la mañana de hoy.

SEÑOR ACUÑA.- Agradecemos a la Comisión que nos haya recibido. Nos resulta más que importante traer la problemática del departamento a esta Comisión. Ya hemos venido en otras oportunidades y siempre hemos sido bien recibidos.

Queremos destacar que la delegación aquí presente está integrada por compañeros que vienen dando una pelea muy importante en los sectores de actividad que representan.

En el caso particular de Aldeas de la Bondad, queremos hacer una precisión: además de integrar el Plenario Intersindical de Salto somos integrantes del sindicato del INAU; por lo tanto, tenemos una vinculación directa con la problemática.

Estamos firmemente convencidos de que hay que buscar una solución a la gestión que desde hace muchos años viene llevando adelante la ONG IMCOS, que entendemos ha sido altamente negativa para las personas que reciben atención en función de las condiciones y de las características que tienen, y para los trabajadores. Tenemos como premisa sostener que las malas condiciones de trabajo generan una mala calidad de atención, pero eso es lo que han fomentado quienes hoy gestionan Aldeas de la Bondad, y entendemos que ese no es el camino. Para nosotros, la mejor y mayor calidad de atención es la bandera. Y quienes allí residen prácticamente dependen de que una persona los levante, les dé de comer, etcétera.

Lamentablemente, los compañeros han sido llevados a situaciones límite; inclusive, en los últimos días, ha habido despedidos y amenazas, y llegaron a avisarles que en junio posiblemente no cobren el aguinaldo.

Entendemos que el INAU tiene un nivel de responsabilidad importante en esta situación. Hemos mantenido conversaciones con las autoridades del INAU, que nos han llegado a plantear que sería bueno estudiar la posibilidad de la estatización de Aldeas de la Bondad, que hasta el día de hoy pertenece a la ONG IMCOS. Creemos que ese sería un camino, por lo menos, a estudiar. A su vez, consideramos que hay condiciones objetivas para que los trabajadores puedan, eventualmente, generar una cooperativa y llevar adelante la gestión de Aldeas de la Bondad. Lamentablemente, no creemos que la ONG IMCOS, que desde hace muchísimos años viene gestionando esta institución de muy mala manera, mejore la gestión -lo decimos sin que nos pese ninguna prenda-; estamos convencidos de que no lo harán, de ninguna manera. Ahora, esta situación ha tenido difusión nacional, pero en Salto, ya es moneda vieja y corriente la mala gestión de Aldeas de la Bondad. Sin duda, eso afecta la calidad de atención de las personas que residen allí, así como las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Modestamente, creemos que hay que hacer un cambio.

Ya hemos hecho la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en el departamento, a nivel público y de la prensa local. No obstante, nos parecía necesario poner en conocimiento de esta situación al Parlamento, porque en ese centro se atiende a más de cien personas, que están internadas las veinticuatro horas del día, y trabajan más de ciento sesenta personas. Ha habido un inquietante posicionamiento de la ONG, que pone en vilo a los trabajadores y genera condiciones de trabajo que no son adecuadas. Firmemente, entendemos que debe haber una intervención por parte del sistema político.

Pensamos que hay que trabajar y construir por la positiva; no estamos en contra de nadie. Pero entendemos que en las condiciones actuales es inviable que la ONG IMCOS siga sosteniendo su gestión.

Queremos dejar en claro que como trabajadores estamos dispuestos a discutir cualquier alternativa que implique, en primer lugar, salvaguardar la fuente de trabajo de los compañeros y las condiciones de trabajo, respetando la Ley de Negociación Colectiva y los ámbitos que están planteados a nivel de la Constitución y de la ley -que lamentablemente hoy en día no se respetan- pero, fundamentalmente, respetando la atención a las personas que están allí internadas las veinticuatro horas del día, que es lo trascendental.

Esa es la visión que tenemos nosotros sobre la problemática de Aldeas de la Bondad; posteriormente, los compañeros profundizarán al respecto.

Por otra parte, los compañeros de Ajupensal, la Asociación de Jubilados y Pensionistas de Salto, también están en conflicto, situación que hemos denunciado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los compañeros sufrieron situaciones muy complicadas desde el punto de vista de la persecución sindical por una Comisión Directiva que dirige Ajupensal de una manera muy represiva, faltando el respeto a la Ley de Negociación Colectiva y a un convenio firmado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Llegaron a suspender a doce trabajadores por diez días en el marco de una lucha sindical por medidas sindicales, lo que no tiene antecedentes, por lo menos en la época democrática; un gesto absolutamente lamentable, repudiable y condenable hasta por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la actualidad, en Salto, la situación desde el punto de vista de las relaciones laborales es compleja. Las patronales del departamento están teniendo una visión de no respetar lo que establece la Ley de Negociación Colectiva, lo que nos preocupa mucho, porque están en juego las condiciones de trabajo de miles de trabajadores del departamento. Por eso, acompañamos aquí a los trabajadores para que den su visión de la situación.

SEÑOR AYSA.- A nivel nacional, Sutiga representa a ambas instituciones: a los Funcionarios Unidos de las Aldeas de la Bondad y a los Funcionarios de Ajupensal.

Queremos plantear algunas cuestiones en términos generales.

Con algunos señores Diputados nos hemos visto hace varios años por los convenios que tiene el INAU con los hogares. Quizás puedan recordar la situación que se vivió en el Hogar Los Cedros, de Paso de los Toros. Hace aproximadamente dos años, vinimos aquí a hacer la denuncia por lo que allí estaba ocurriendo y el resultado fue que despidieron a todos los compañeros. Tuvieron que hacer juicio, que duró más de un año, para poder cobrar. Todo eso se dio porque reclamaron sus salarios. Esa situación se da en la mayoría de las instituciones que tienen convenio con el INAU.

El INAU dice a todas las organizaciones que ajusten los salarios por un grupo que no es el que corresponde, que es el Grupo 16/07, enseñanza no formal. En estas instituciones no enseñan nada a nadie, salvo a limpiarse los mocos, a bañarse, a sentarse a comer; los llevan y traen a la escuela. En este caso, que se trata de niños discapacitados que no pueden siquiera agarrar un lápiz, es muy difícil que se les pueda enseñar algo. No obstante, el INAU insiste en decir a las instituciones que paguen por la enseñanza no formal. Eso produce un sinfín de problemas. Tanto es así que ese problema empieza a estallar delante de los gurises.

El INAU sostiene que no le importa si a los trabajadores les pagan o no, porque es un problema que tienen los trabajadores con la institución. Nosotros entendemos que debería importarle, porque esas riñas por el salario terminan dándose delante de los chiquilines, y algunos de ellos no tienen discapacidad; hay gurises diferentes, varios con dieciséis y diecisiete años. Algunos de ellos tienen violencia; luego de que se les denuncia muchas veces, el INAU termina sacándolos y llevándolos a otros hogares.

Lamentablemente, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay no asume la responsabilidad que le corresponde, lo que repercute casi siempre en los trabajadores, porque las instituciones lo único que ponen es una directora que está en el lugar ocho o diez horas y alguna mano derecha. Sin embargo, todo el trabajo lo hacen los trabajadores.

Esto es solo una muestra de lo que sucede en la mayoría de las instituciones; en algunas estamos bien, pero gracias a que tenemos organizaciones fuertes.

La situación que viven los compañeros de Ajupensal se repite en muchos lados. No se están aplicando los acuerdos del Grupo 20, y eso genera los problemas salariales. Lamentablemente, en estas instituciones se persigue a los compañeros y se los insulta. En un año hemos presentado quince denuncias de acoso moral en la Inspección General del Trabajo. y de la Seguridad Social. ¡Quince en un año! Más de una por mes.

Las instituciones cambian cada dos o tres años, y en cada cambio, alguna gente queda, pero vienen otros que quieren renovar todo, y lo primero que dicen es que los trabajadores ganan mucho, revisan los salarios y empiezan a manosear a los trabajadores. Esto pasa en Ajupensal y en otras instituciones.

Hace alrededor de tres años que empezamos a denunciar en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, que es nuestro único recurso, porque lamentablemente no hay una ley que nos ampare. En algunos casos no es necesario llegar a la denuncia, y frena el manoseo, pero en otras instituciones no pasa lo mismo y los compañeros se cansan y se van o lo despiden. Por eso, se necesita un respaldo legal más fuerte para que los trabajadores no se enfermen o sean atropellados. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo único que hace es poner multas, que, si bien son importantes, no resuelve el problema de los trabajadores.

SEÑOR MEDINA.- Soy Vicepresidente del Sindicato de Aldeas de la Bondad.

Vivimos la misma situación que han planteado los compañeros.

El 28 de mayo presentamos una denuncia escrita ante el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, explicando la situación laboral, es decir, la persecución, acoso moral, maltratos, el incumplimiento de pagos salariales y beneficios sociales. En 2012 el salario vacacional y la licencia no se pagó; inclusive, hasta ahora el salario se paga con un mes de atraso, y el 22 de febrero pagaron el sueldo de enero y el 2 de abril el sueldo de marzo, sumando cuarenta días de atraso.

También denunciamos que el 4 de diciembre la empresa nos informó que no pagaría el aguinaldo del período junio- noviembre, porque no tenía suficiente plata. Se habló con el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, que obtiene un préstamo de $ 1:800.000 para pagar el aguinaldo, y por eso el aguinaldo correspondiente a 2013 se pagó el 27 de febrero de 2014. Asimismo, el 27 de enero se llegó a un acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para pagar una multa por el atraso, pero todavía no se pagó; la empresa dice que no va a pagar y que el crédito pase a la órbita judicial.

Por otra parte, se hizo un juicio por los demás atrasos, hasta el 2012 -sueldos, aguinaldos, licencias, etcétera-, al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, que se hizo responsable de las deudas de Aldeas de la Bondad. El juicio se empezó en diciembre de 2012, pero hasta ahora no hay fallo. La fundación dice que no tiene plata, que el aporte de Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay no es suficiente y que la mejor forma de viabilizar la empresa es reducir personal. Cuando nos sentamos a conversar con la empresa nos planteó que en el marco de una reestructura administrativo- financiera no podían mantener a todos los trabajadores. Por eso, la empresa decidió culminar los contratos a término y despidió a dos compañeros, en el marco de esa reestructura, argumentando que no cumplía con el perfil requerido. En otra reunión, la empresa nos confirma que se reduciría personal, empezando por el sector de la salud, con cuatro licenciadas en enfermería. Explicamos a la empresa que era imposible trabajar con menos personal, sobre todo tratándose, en su mayoría, de casos de parálisis cerebral profunda, que dependen de todo el personal y de su compromiso. Además, dijimos a la empresa que no era nuestra responsabilidad coordinar ni gestionar la institución, pero la empresa dice que los sueldos de la salud son demasiado elevados y que había gente en la institución capacitada o con algún conocimiento, es decir, cargos de confianza, nombrados directamente, sin ningún título ni reconocimiento. Dijimos a la empresa que eso no era justo, porque era imposible que una persona por más empeño que pusiera no podía brindar el servicio que cumplen las licenciadas.

Además, hay persecución sindical, y la mayoría de los funcionarios que están en trámite de despido por esta reestructura administrativa es la dirección del sindicato, más otros compañeros de apoyo.

En síntesis, venimos a reclamar por los atrasos en el pago de los salarios, en los aguinaldos, y cuando hicimos el acuerdo con Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay se pagó tres meses después. Asimismo, si hay plata, hay licencia; recién en febrero de 2014 la gente pudo gozar la licencia de 2012, es decir, un año y medio después, y también se pagó después. La empresa dice que todos los reclamos de créditos impagos se pase a la órbita judicial.

SEÑOR ARAÚJO.- Soy Vicepresidente de Funaju, Sindicato de Ajupensal, la Asociación de Jubilados y Pensionistas de Salto que, básicamente, brinda servicios de salud, con habilitación del Ministerio de Salud Pública e, inclusive, está integrado al programa de ancianidad y servicios sociales del Banco de Previsión Social.

El 23 de octubre de 2013 los trabajadores decidimos organizarnos y conformamos el sindicato. A partir de ese momento empezaron los acosos laborales, la discriminación y la persecución sindical.

La directiva de la institución está integrada por jubilados, de la tercera edad, y a partir de la conformación del sindicato empezó a asesorarse con abogados. La institución empezó con algunos problemas y los socios -los verdaderos dueños de la institución- empezaron a borrarse, poniendo en peligro nuestra fuente laboral. Por eso conformamos el sindicato, y esta persecución sindical que venimos a denunciar.

Si bien nuestro sindicato es nuevo, hemos tenido una lucha bastante intensa, para enfrentar los atropellos de la directiva, sus abogados y los mandos medios. La última medida "ejemplarizante" -según ellos- es que por haber tomado una medida de lucha sindical suspendieron a todos los compañeros del sindicato por diez días, sin goce de sueldo, por notoria mala conducta, cuando casi ninguno de nosotros nunca fue sancionado.

Los abogados de la empresa aconsejaron llevar el caso a la Dinatra, y se acordaron algunas cosas, pocas, pero la empresa no las cumplió. Estamos en una situación impensada seis meses atrás. Suponíamos que con esta Directiva, integrada por gente adulta, podíamos llegar a dialogar y razonar. Ellos nunca quisieron dialogar con nosotros. Nunca dieron la cara; han puesto asesores legales para tratar con nosotros cualquier tipo de asunto.

Hemos estado en una lucha, inclusive, con los compañeros que no están dentro del sindicato, porque han conformado -según dicen- un sindicato aparte, totalmente amarillista, avalado y apoyado por la directiva, aun logísticamente.

Entonces, estamos en una lucha bastante dura, que no estamos dispuestos a abandonar, a pesar de que el abogado diga que somos una minoría al lado de los otros compañeros. Es cierto que somos menos, pero eso no significa que no seamos un sindicato avalado ni que nuestras luchas y reivindicaciones no sean legítimas. Hemos realizado las denuncias desde el principio y hemos logrado algunas cosas; por otras, todavía estamos luchando.

Para nosotros, esto es bastante complicado; nunca pensamos llegar a estas instancias. Es más: nunca pensamos que tendríamos que conformar un sindicato para luchar por nuestros derechos, pero, en definitiva, esto es algo válido y bueno. Queremos llegar a todos los lugares que podamos y por eso hoy estamos acá.

Agradecemos esta oportunidad y queremos ver de qué manera ustedes pueden ser un instrumento para destrabar la situación, porque para nosotros, esta lucha ha sido bastante tediosa. Inclusive, hay compañeros con licencia médica por estrés laboral, dado que los ha superado la situación. Creemos que la manera de llevar adelante esta lucha es en estos ámbitos, más allá de que, a veces, se quiere llevar esto al terreno de la política partidaria. Por supuesto que sabemos que a veces hay injerencia y maneras de resolver esto en ese terreno, pero queremos dirimirlo en el ámbito laboral, porque lo que más nos importa es la fuente laboral.

En definitiva, agradecemos esta reunión, que así sea de cinco minutos, para nosotros es importante, aunque para concurrir nos implique recorrer 1.000 kilómetros de ida y vuelta a Salto.

En el documento que les acercamos, figura la información sobre las cosas que nos han estado haciendo desde que conformamos el sindicato, pero nuestra lucha es incansable; por más que la mente y el cuerpo nos pidan abandonar, el espíritu es más fuerte. Seguiremos luchando y yendo a todos los lugares donde sea necesario porque ese es nuestro objetivo.

Gracias.

SEÑOR TORRENS.- Quiero precisar que nuestra preocupación tiene que ver con la persecución, tanto latente como la expresada de la manera más cruel. Decimos "de la manera más cruel", porque se expresan con una impunidad que asombra. Los compañeros no tienen el derecho de expresarse sindicalmente, porque se los amenaza con ser "barridos". Inclusive, tienen una suspensión de diez días, que consta en su foja,

por notoria mala conducta. Y sabemos lo que implica la notoria mala conducta en el legajo de un trabajador. Eso nos preocupa, más allá de que sabemos cuál es nuestro papel como movimiento sindical en el sentido de enfrentar esos obstáculos. En definitiva, sabemos que eso no nos frena.

Por otra parte, en estos dos casos contamos con la presencia del Estado participando de manera directa o indirecta. La asociación Ajupensal presta servicios vinculados al BPS, al Ministerio de Salud Pública y coordina acciones con otros organismos -como, por ejemplo, el Banco de Seguros-, en los que el Estado, en definitiva, no ha hecho el control necesario. Entonces, queremos expresar nuestra molestia e inquietud.

Con respecto a Aldeas, si bien el Estado ha sido el espacio en el que nos hemos apoyado para hacer el reclamo en algunos casos, durante mucho tiempo, ha mostrado una actitud permisiva frente al incumplimiento y otros vicios, situación que, a esta altura, es insostenible: retrasos de más de un mes en el pago de los salarios, retrasos de meses en el cobro de los aguinaldos, en la adjudicación de las licencias, etcétera.

Entonces, dejamos sentado nuestro malestar, porque entendemos que el Estado debería jugar un papel mucho más eficaz y riguroso en cuanto a los controles.

Gracias.

SEÑOR COITIÑO.- Saludamos a la delegación.

Voy a hacer algunas preguntas que nos ayuden a visualizar mejor y con la mayor objetividad este tema tan delicado. Vemos un entramado de distintas organizaciones con un punto común, la ONG que viene trabajando desde 1978. La pregunta es cuándo aparecen las dificultades. También quiero saber cuántos trabajadores ocupa, qué tipo vinculación tienen con la ONG, cuántos fueron despedidos y en qué momento.

Estas preguntas van dirigidas a conocer mejor la situación, porque, a partir de la visualización de conflictos, esta Comisión tiene como primera tarea oficiar de puente y convocar a los organismos involucrados. En este caso, la primera sería la ONG.

SEÑOR MEDINA.- Después de la conformación del sindicato, recibimos denuncias consecutivas desde los inicios de la fundación. Aldeas de la Bondad pagaba con huevos, gallinas o ropa; no había salario ni retribución económica para los trabajadores que oficiaban de familia sustituta de los internos.

Hace un tiempo, se comenzó con los pagos. Yo entré en 2006 a trabajar como enfermero y ese año mi sueldo por ocho horas era de $ 2.900. Cuando empezaron a funcionar los Consejos de Salarios y la negociación colectiva comenzaron los reclamos continuos de todos los trabajadores. Ahí empezó el conflicto por el aspecto económico, porque siempre se pagaba con un mes y hasta tres meses de atraso.

En 2008, hubo una intervención judicial de tres meses de Aldeas por parte del Inau. Cuando terminó, no nos pagaron el sueldo porque debían abonarle los honorarios al abogado. Al mes siguiente, nos pagaron medio sueldo; al otro, un sueldo -medio del actual, más el medio del anterior que nos debían-; al otro, un porcentaje; a los 20 días, recuperan el medio sueldo atrasado y al quinto mes recién nos pagaron el sueldo con treinta días de atraso al mes correspondiente.

Desde ese momento, los trabajadores nos organizamos y decidimos hacer el reclamo por todos los haberes impagos desde ese momento y comenzó el conflicto. La empresa entendió que esto se debía dirimir en la órbita judicial; por lo tanto, la Fundación Imco, Aldeas de la Bondad, está en un juicio por haberes impagos. Unos pocos

compañeros llegaron a cobrar el juicio. Del último se hizo cargo el Inau, por ser la empresa madre que terceriza sus servicios a través de Mico.

Contamos con ciento seis internos con parálisis cerebral; el 78% tienen parálisis cerebral profunda. Son conocidos como "vegetales", es decir, niños cuadrapléjicos, que necesitan atención durante las veinticuatro horas. Son asistidos por la higiene, atención alimenticia, cambios, medicación. Ahí mismo hacemos la parte de preparación, administración y distribución de medicamentos.

Por su parte, los cuidadores realizan la atención directa. Ayudan en la parte de alimentación, colaboran en los baños. A veces, a raíz de que el personal de salud es escaso, ellos realizan ciertas tareas que no corresponden a su categoría.

Durante ese período, se hicieron las denuncias correspondientes para crear nuevas categorías para que se remunerara al personal de acuerdo con lo que surgió de los Consejos de Salarios. Ahí empieza nuevamente el conflicto, y la empresa no reconoce el trabajo en salud. En el año 2008, el auxiliar de enfermería pasó a ganar $ 3.900 por 8 horas de trabajo. Todo el reclamo judicial es por la diferencia salarial. La denuncia escrita a nivel del Ministerio, del INAU y de la prensa se justificó con notas, con recibos de sueldos, etcétera. El sindicato no faltó a la verdad y demostró lo que la Fundación IMCOS estaba haciendo.

En Salto hay 140 funcionarios, de los cuales 80 estamos afiliados al sindicato.

SEÑOR VIDALÍN.- ¿Cuántos trabajadores están afectados al área de la salud?

SEÑOR MEDINA.- Somos 23.

SEÑOR OLIVERA.- Solicitamos que nos hagan llegar alguna documentación -quizás figure en la documentación que nos han dejado- acerca de cómo la organización se nutre de fondos. Es muy importante saber cómo se sostiene. Si recibe fondos del Estado, a través de distintos organismos, podríamos apelar a ellos para ver cuál es su control sobre la distribución de los recursos. Nos interesa tener elementos más contundentes a la hora de hacer citaciones o invitaciones. El tema es de enorme importancia, pero nos faltan elementos para hacernos un panorama general. Si bien hablan de un Consejo Directivo, al que a partir de esto deberíamos invitar, creo que hay más elementos a considerar, como los organismos subsidiarios y los contralores por parte del Ministerio de Salud Pública y de otros organismos del Estado.

SEÑOR AYSA.- Nosotros no tenemos esos datos; los tienen las instituciones. Solo podemos repetir lo que nos dicen las instituciones. Según nos dicen, más del 80% del dinero lo proporciona el INAU para el pago de salarios. Luego paga, contra boleta, luz, agua, comida, etcétera. Además, la institución recibe donaciones. Hay instituciones que se preocupan más por conseguir donaciones y otras que no tanto.

Quiero precisar un elemento acerca de lo que preguntaba el señor Diputado Coitiño. El INAU empezó a hacer este tipo de convenios entre los años 1994 y 1995. Anteriormente, había asilos que tenían acuerdos con instituciones de la Iglesia Católica. Por eso, el compañero decía que se pagaba con especies. En 1994, se empieza a regularizar la situación, tercerizando las actividades y concretando este tipo de convenios, porque la sociedad cada vez tenía mayores problemas y más chiquilines en esta situación.

Lamentablemente, este tipo de convenio etiqueta a los chiquilines. Según la capacidad del chiquilín, corresponde otorgar tantas unidades reajustables. Nosotros creemos que los fondos deberían ajustarse por proyecto. Las ONG deberían tener un proyecto para cada chico, según sus necesidades, sin importar lo que salga. La idea es

que los chiquilines con discapacidades tengan una vida sana y puedan vivir todo lo que su condición les permita. También debemos preocuparnos por los chiquilines medianamente normales, que han tenido problemas familiares. ¿Qué hacemos con ellos cuando tengan 18 años? ¿Qué les enseñamos? ¡Acá no les enseñan nada! Es una preocupación que deberíamos tener todos nosotros. Hoy, el responsable es el INAU, que debería dar mayores elementos para atender la situación.

SEÑOR VIDALÍN.- Este es un tema de altísima sensibilidad; es de los más sensibles que esta Comisión ha escuchado.

Además de citar a la ONG responsable, creo que deberíamos invitar con premura al INAU, al Ministerio de Salud Pública, al Banco de Previsión Social -que si bien hasta el momento no tiene participación debería o podría tenerla- y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Reitero: este es un tema de altísima sensibilidad. En la labor que desarrollan se pone muchísimo corazón y se debe estar preparado para enfrentar situaciones de dolor. Por lo tanto, creo que estas invitaciones, en la medida de las posibilidades -estos tiempos son complejos y difíciles-, y en caso de que la Comisión así lo entendiera, deberían concretarse lo antes posible.

SEÑOR ARAÚJO.- Esta delegación está integrada por empleados de dos instituciones: La Aldea de la Bondad y Ajupensal.

Ajupensal, donde yo trabajo, tiene 67 años. Fue fundada el 3 de agosto de 1946. Es una asociación civil, por lo que los dueños son los socios. Tenemos casi 8.000 socios, que son los que nos pagan el sueldo. Dentro de la institución somos 42 funcionarios. Llegamos a estar en el sindicato 17 empleados; de ellos, solo quedamos 14, porque desde los mandos medios y la directiva, con su abogado, han hecho que algunos compañeros desistieran de su lucha junto a nosotros, en esta tendencia de perseguir y acosar. Hoy somos 14.

Desde el 23 de octubre, tenemos al sindicato de la Funaju dentro de Ajupensal.

SEÑORA FREI.- No tenemos mucha información acerca de las instituciones que apoyan directa o indirectamente a Ajupensal. Siempre ha tenido acuerdos con el Ministerio de Salud Pública. Nosotros no figuramos como institución de salud; los directivos no quieren que figuremos así. El Ministerio de Salud Pública daba medicamentos y permitía la realización de exámenes. Esto empezó a cortarse y los socios, al no tener ese beneficio, comenzaron a borrarse. Nosotros no sabíamos qué estaba pasando y no sabíamos qué decir a los socios; por eso fuimos a pedir información a los directivos. Casi nos sacan a patadas. Por eso, decidimos organizarnos, empezar a averiguar y crear el gremio.

Otra de las instituciones que apoya a Ajupensal es el Banco de Previsión Social, que presta dinero y financia muchas cosas. Ajupensal comenzó con un acuerdo con el Banco de Previsión Social.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos mucho la presencia de la delegación de la ONG IMCOS- Salto. A partir de la intervención de los señores Diputados, ha quedado claro que este tema preocupa a la Comisión de Legislación del Trabajo y que va a tomar cartas en el asunto. Hay una propuesta del señor Diputado Vidalín de hacer una serie de convocatorias que parecen por demás pertinentes. La Comisión, obviamente, refrendará esta propuesta, sin perjuicio de algún otro planteo que se pueda hacer. Podríamos ir enviando la versión taquigráfica de lo que se ha conversado en la mañana de hoy a los organismos mencionados por el señor Diputado Vidalín.

En esa dirección procederemos. Les agradecemos la presencia.

(Se retira de Sala la delegación de la ONG IMCOS- Salto)

(Ingresan integrantes de la Asociación de Trabajadores dependientes de la Comisión de Apoyo de ASSE)

—La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación que nos visita, integrada por el señor Luis Pérez, Secretario General, y señora Cristina Levit, secretaria, quienes nos solicitaron una entrevista que, con mucho gusto y como es de estilo, ha sido concedida. Nos han hecho llegar una nota con el resumen de la inquietud que ahora van a desarrollar: cedemos el uso de la palabra a los invitados.

SEÑOR PÉREZ.- Buenas tardes: agradecemos ser recibidos en la Comisión.

En esta oportunidad queremos ahondar en ciertas denuncias -algunas de las cuales ya se han realizado- relativas a situaciones que vienen ocurriendo desde hace tiempo en ASSE. En este sentido, creemos que ASSE está en un plano de antijuridicidad, en la medida en que desde 2008 viene incumpliendo al haber designado a Alfredo Silva como delegado sindical, quien no solamente actúa como tal, sino que integró a la Federación de Funcionarios de Salud Pública al Directorio de ASSE. De manera que, conceptualmente, la Federación es parte del Directorio de ASSE, lo que conlleva un agravante a todo lo que posteriormente pasaremos a relatar.

Alfredo Silva es denunciado por nosotros en el expediente Nº 9791 de 2010 por desconocer la Asociación de Funcionarios de ASSE lo que inclusive hace públicamente, diciendo que no éramos un gremio, sino una asociación, una especie de club de amigos, y que el único gremio que reconocían era la Federación de Funcionarios de Salud Pública. Esta tesis que él sostiene, a posteriori de 2010, es tomada por todo el Directorio de ASSE. Esta Administración mandata a la Comisión de Apoyo y dice -esto queda registrado en actas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- que no va a negociar con nosotros, sino solamente con la Federación de Funcionarios de Salud Pública. De esta forma se viola un convenio previamente establecido en 2005, que fuera ratificado en 2009 y, posteriormente, se actúa en contra de algo sobre lo que la Justicia nos dio la razón: el único gremio representativo dentro de la Comisión de Apoyo, para los seis mil trabajadores que están en situación de dependencia, es Afasse. En dos oportunidades, por sentencia definitiva, la Justicia otorga a la Asociación de Funcionarios de ASSE el estatus de gremio y mandata a la Comisión de Apoyo para negociar de buena fe. No obstante, la negociación colectiva jamás existió: no se ha podido negociar con la Comisión de Apoyo lo cual, a partir de 2010, nos obligó a judicializar el tema. Ellos no querían y no quieren reconocer el Decreto Nº 463 de 2006, que establece que a los trabajadores que están en régimen de privados en la salud, dentro del Grupo 20 -fuimos inscriptos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de manera unilateral, porque ese Ministerio no nos ha clasificado-, se les debe pagar lo mismo que al Grupo 15 desde el punto de vista salarial.

Esto no lo han querido cumplir: han dicho y establecieron en actas -también en el Ministerio de Trabajo, en la Dinatra- que van a continuar con el proceso de presupuestación. O sea que ASSE se ubica y coloca a la Comisión de Apoyo en un limbo jurídico. No respeta ninguna de las normas laborales existentes dentro del ordenamiento de la actividad laboral, y el Ministerio de Trabajo también está en omisión en este caso.

Posteriormente, inclusive después de que la Justicia determinara que el único gremio representativo era Afasse, en 2013 la Comisión de Apoyo firma un convenio con la Federación de Funcionarios de Salud Pública, donde mantiene la retroactividad para todos los salarios que se debieron pagar, creo que desde el año 2008. Este convenio hoy

es utilizado como prueba en los juicios para argumentar que nosotros mantenemos un convenio salarial, tratando de engañar a los señores Jueces o de sorprenderlos en su buena fe, como que nosotros estuviéramos haciendo un reclamo ilícito, porque se sostiene que si hay convenio salarial, nuestros reclamos serían inválidos. Quienes firman ese convenio son el señor Pablo Cabrera y la señora Beatriz Fajián, quienes no integran Afasse y se abrogan la representación gremial. No solamente se la abrogan ellos, sino que también el Directorio de ASSE también otorga esa representación. O sea que ASSE se mantiene en esa situación totalmente antijurídica.

A su vez, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no ha ejecutado ninguna de las denuncias que nosotros hemos realizado y las mantiene durmiendo en expedientes: el Nº 3825 de 2009 es el que aglomera todas nuestras denuncias hechas en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. También se le hicieron peticiones al ex Ministro de Trabajo y Seguridad Social y por segunda vez consecutiva se solicitaron reuniones al actual Ministro, pero no hemos obtenido respuesta. En la última reunión que mantuvimos antes de fin de año, en el mes de diciembre de 2013, el Director Nacional de Trabajo nos reconoció que estaban en omisión, pero ese reconocimiento no se plasmó en una ejecución por parte de quienes deberían actuar como policía a nivel del Ministerio de Trabajo, ya sea la Inspección o la Dinatra.

El señor Romero también nos dijo que para que hubiera una solución integral, debería intervenir el Ministerio de Economía y Finanzas. Entonces, solicitamos una reunión al señor Ministro de Economía y Finanzas, que nos envía a hablar con el economista Martín Vallcorba, quien nos recita el chip o el verso de que todas las situaciones que nosotros venimos denunciando van a ser solucionadas con la presupuestación, lo cual también es una mentira, porque desde 2006 los trabajadores dependientes de Comisión de Apoyo vienen perdiendo dinero. Este dinero se intenta recuperar mediante juicios, a través de acuerdos judiciales que vienen ocurriendo: en principio estábamos reclamando lo que era el Grupo 15. Ahora bien, sucede que el ex adjunto al Directorio de ASSE, el doctor Ferrín, también comenzó a plantear los mismos juicios, reclamando por el Grupo 20. O sea que integrantes del Directorio que negaron que Afasse fuera representativa, hoy son los principales litigantes contra ASSE. Efectivamente, el doctor Ferrín es uno de los principales litigantes contra ASSE y la Comisión de Apoyo y ha planteado juicios reclamando por el cumplimiento del Grupo 20. Todo lo que se nos negó a nosotros, hoy en día lo está reclamando la misma federación que integra el Directorio de ASSE. Podríamos decir que "la araña que salvaste te picó". Esto lleva a que millones de pesos se estén desviando, tratando de reparar cosas, cuando no se soluciona el problema de fondo, que sí se arreglaría con un buen diálogo, con una reunión y firmando un convenio aceptando lo que se debería pagar.

¿Por qué decimos que se está tirando dinero a un pozo negro? Porque no se soluciona el problema de fondo y permanentemente se mantiene la situación antijurídica. O sea que el reclamo sigue teniendo razón: no lo decimos nosotros como gremio; existe sentencia de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que nos asiste la razón. Tenemos innumerables sentencias relativas a que ASSE también incumple. Por ejemplo, hay un conjunto de compañeros a quienes se les otorgó el Grupo 15, y no solamente lo que reclamaban a pasado, sino también a futuro. Pero ASSE solo ha pagado la parte del pasado: no le ha dado cumplimiento a la sentencia a futuro que seguimos reclamando. O sea que mantiene esa situación de no cumplimiento con la Justicia e incumple con el amparo, firmando un convenio con la gente de la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

Asimismo, al Ministerio de Economía y Finanzas no le importa que no se cumpla con el Decreto Nº 463 de 2006. Aparentemente, tampoco le importa que lo que se debería

estar pagando, lo está haciendo por la espalda: lo está tirando en innumerables reclamos y en acuerdos o juicios millonarios. Hoy me animo a decir que ASSE es quien está tirando más plata en cosas sin sentido, porque no ha solucionado el problema de fondo.

Para resumir, ASSE no solamente se mantiene actuando de forma antijurídica, sino que hace que también lo haga la Comisión de Apoyo: dineros que son caros para la salud, los está destinando para el pago de juicios o acuerdos salariales, sin solucionar el problema de fondo y sin cumplir con el Decreto Nº 463. Asimismo, incumple con todas las normativas, inclusive, con la ley de negociación colectiva.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo está omiso en hacer cumplir esto. Los expedientes duermen el sueño de los justos, sin que se cumpla con nada. En ese sentido, hemos reiterado nuestra solicitud de entrevista al Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

En alguna oportunidad también denunciamos una situación que había ocurrido en Paysandú. Hace unos tres años, quien era jefa del CTI de Paysandú, la licenciada Tealdi, fue sumariada por la Directora de aquel momento, la doctora Wolman. Este sumario después recayó en un despido por parte de la Comisión de Apoyo, porque ella era a su vez funcionaria pública, despido que firmó el marido de la doctora Wolman, quien era Presidente de ASSE. Esto también le costó un juicio millonario a ASSE y a la Comisión de Apoyo.

O sea que acá no importa quién tenga razón sino que "yo mando y digo lo que se tiene que hacer". No importa cuáles son las razones que podamos tener, sino que ha primado la tesis que en algún momento tituló un Ministro sobre alguien que tenía un accionar mafioso: estamos hablando de Alfredo Silva y de una integrante gremial dentro del Directorio de ASSE.

La Federación ha impuesto que ni ASSE ni la Comisión de Apoyo puedan negociar con nosotros, tampoco firmar convenios. El Poder Ejecutivo ha omitido hacerle saber a ASSE que se tienen que cumplir todas las prerrogativas legales.

En definitiva, esto es lo que venimos a denunciar: la situación que venimos padeciendo. Hemos recurrido a todos los organismos y no encontramos el eco correspondiente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me quedé pensando en el tema de las libertades sindicales.

Ustedes iniciaron esta exposición planteando un tema que, a mi juicio, puede afectar la libertad sindical en cuanto al derecho de organizarse que tienen los trabajadores. No sé cuál es la tesitura del señor Director Alfredo Silva en relación a Afasse, pero si fuera la que aquí se exhibió como versión, realmente no le encuentro fundamento.

ASSE es un servicio descentralizado, es decir, un organismo que, más allá de la vinculación institucional que tiene con el Ministerio de Salud Pública, tiene su propia personería jurídica. Parece razonable que sus trabajadores resuelvan organizarse autónomamente. Hay muchos símiles en la Administración Pública. Pienso, por ejemplo, en el sindicato del INAU, que está organizado autónomamente, con independencia de los funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social, que sería el equivalente. También podemos citar el caso de AFE y de tantos entes autónomos y servicios descentralizados más.

Quisiera saber si Afasse es la única organización, el sindicato único de los trabajadores de ASSE. Además, ¿cuántos afiliados tiene? ¿Está afiliado al Pit- Cnt? No es que esto sea necesario que acontezca, simplemente lo pregunto para saber. También quisiera conocer qué cantidad de afiliaciones tiene a nivel de los trabajadores del

organismo. Por supuesto que no importa que sean pocos o muchos los afiliados, porque la libertad sindical es amplia. Después están los criterios de la OIT para definir cuáles son las organizaciones más representativas, si es que hay más de una, por eso pregunto si, en este caso, es la única organización de trabajadores que existe.

SEÑOR COITIÑO.- El tema que nos plantean, por lo menos lo ubicamos desde el comienzo de esta Legislatura.

Legítimamente, la delegación toma como punto de referencia a uno de los integrantes del Directorio de ASSE. Quisiera saber si estas decisiones las puede tomar un integrante o son decisiones colectivas de la Dirección de ASSE, que es lo que tenemos entendido.

Hay aspectos de concurrencia que vamos a procesar. No haremos oídos sordos a los planteos, lo cual no quiere decir que estemos haciendo acuerdo con las apreciaciones que la delegación tiene derecho de plantear. La valoración de esta Comisión va a requerir un trabajo en un tema de permanencia. Estas decisiones de cuál es el gremio más representativo las tienen las propias direcciones de las instituciones, más allá de otros aspectos que pueden ser opinables. Este es un viejo tema y las instituciones han adoptado un criterio que seguramente lo vamos a tener más claro cuando esta Comisión convoque a la Dirección de ASSE, al Ministerio, y al otro conjunto de trabajadores organizados que tendrán sus puntos de vista; volveremos a conversar con la delegación cuando tengamos todos los elementos sobre la mesa.

En la nota que ustedes envían hay una información de un pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia, nos hubiera gustado contar con el pronunciamiento porque nos va a ayudar. Sería bueno que lo acercaran porque fundamenta desde el punto de vista jurídico el derecho que ustedes están reclamando. Por lo tanto vamos a pedir que se acerque a la Comisión ese pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia.

Además, estaríamos planteando la concurrencia del otro sindicato que fue reconocido a nivel institucional como el más representativo. Naturalmente necesitamos conversar con la Dirección de ASSE y con el Ministerio por la vinculación que tienen y por la corresponsabilidad en las decisiones adoptadas por el Directorio de ASSE.

SEÑOR PÉREZ.- Debemos distinguir dos cosas: los funcionarios dependientes de ASSE y los funcionarios que somos dependientes de la Comisión de Apoyo de ASSE.

Interpretemos que la Comisión de Apoyo de ASSE vendría a ser -entre comillas- "tercerizada" por ASSE. Los funcionarios que corresponden a ASSE son presupuestados. Quienes estamos trabajando en dependencia de la Comisión de Apoyo de ASSE, somos trabajadores contratados, somos dependientes privados. O sea, trabajamos por vía indirecta para el Estado, no somos presupuestados. Esta es una discusión que llevó mucho tiempo. En el período en que Batlle fue Presidente se derogó el decreto que nos otorgaba una categoría de pseudo funcionario público.

Afasse representa a los trabajadores dependientes de la Comisión de Apoyo. Esto se dirimió en una solicitud de amparo donde se demostró claramente que nuestros afiliados, vista la representatividad cuantitativa, eran mucho más que los que correspondían a la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

No se designó a un Director social por los trabajadores; se designó a un delegado gremial integrando la Federación al Directorio de ASSE. No es solo Alfredo Silva, es la Federación de Funcionarios que está en el Directorio de ASSE. No es solo Alfredo Silva el que resolvió que Afasse no es representativo, sino quien representa a todos los funcionarios, públicos y privados, que trabajan dentro de ASSE, es decir la Federación, y

todos los integrantes del Directorio de ASSE. Lo que primó fue la tesis de Alfredo Silva que expuso públicamente, primero en un reportaje en el diario "El Observador" y luego en un conflicto en el Pereira Rossell. Hasta el año 2010 era simplemente la posición de Alfredo Silva; con la nueva integración, con Córdoba a la cabeza, y hoy, con Beatriz Silva, se continúa en la misma situación: no se reconoce a Afasse, por más que la Justicia lo mandató y hay sentencia en ese sentido. No hay negociación colectiva por eso comenzamos con los juicios.

Nosotros estábamos reclamando en el proceso por el Grupo 15, que es el de la salud privada, y tuvimos sentencia, en el sentido de que se debería pagar todo lo que se le paga a los trabajadores de la salud privada, no solo por el hecho de que ganemos lo mismo, sino por el hecho de equiparar y de recuperar camas de asistencia. Hace más de cuatro años tenemos doce camas de CTI de recién nacidos bloqueadas por falta de personal. Esto sucede porque en la actividad privada se paga entre $ 15.000 y $ 20.000 más en compensaciones variables. Nosotros cobramos el sueldo pelado, no tenemos ninguna compensación. No tenemos la compensación de CTI que tienen los privados; no tenemos antigüedad. Desde que ingresamos hasta que egresamos seguimos con el mismo salario, diferente al público y al privado, que tienen sus compensaciones variables, cada uno con sus laudos. Lo que queremos es un estatuto donde se fijen los parámetros de salario y eso es lo que se nos viene negando.

Cuando ASSE nos ubica de forma unilateral en el Grupo 20, no se respeta el decreto que establece ese Grupo 20 para los trabajadores de la salud. Es decir, están en un limbo jurídico; se colocan por encima de la Justicia, se colocan por encima de las normas laborales y desatienden nuestros reclamos. Esto no lo hace solamente Alfredo Silva, sino el Directorio de ASSE en su conjunto.

La ley establecía que inmediatamente, a los ciento ochenta días, se debía organizar una elección de los delegados sociales. No se hizo. En aquel momento, el Poder Ejecutivo decidió que la representatividad la tenía la Federación. Cuando asume Beatriz Silva se habla nuevamente de que se va a legislar con respecto a cómo se va a hacer la elección. Tampoco se ha hecho. Pasaron los ciento ochenta días fijados y no se hizo. Lo que reclamamos es que para los delegados sindicales primen los convenios de la OIT, primen los convenios que naturalmente la salud desde la década del 50 tiene y que son la instalación de las paritarias, donde votan todos los trabajadores y no solo los delegados sindicales o agremiados. Acá no se integra el sindicato, acá se integra un trabajador. Y uno de los riesgos de haber integrado el sindicato es que obligan a tirar un montón de plata en juicios. Veremos los números cuando esté la auditoría y se diga que ASSE pagó tanto por juicios y ASSE ganó tanto por no haber pagado equis millones por juicios, ya que hizo acuerdos por menos. Esto viene ocurriendo permanentemente. Ese dinero, que debería estar destinando a la salud, a recuperar las camas de CTI y de la emergencia, lo hemos ido perdiendo. Esto, al día de hoy, se ha ido privatizando en este Gobierno, porque se otorgan a los sectores privados, vía el Sistema Nacional Integrado de Salud. Si este es el Sistema Nacional Integrado de Salud, no hubieran hecho una reforma porque este Sistema ya existía, inclusive antes de la década del 90. Digo esto porque yo trabajé en la MIDU y teníamos permanentemente cinco pacientes de Salud Pública. Igual sucedía en el Hospital Italiano, en Uruguay- España y en muchas mutualistas, que hoy desaparecieron y que eran sostenidas por Salud Pública.

Cuando se creó el sistema de CTI se generó un ahorro, y el 30% de él se volcaba a todos los funcionarios -en aquel momento, de Salud Pública- y se denominaban economías. O sea que se quedaba con un 70%. Y en la década del 90, a los funcionarios que trabajaban en los CTI, se les pagaba aproximadamente US$ 1.500.

No estamos reivindicando la situación laboral de esa época sino lo que está pasando hoy, que es al revés, porque en el Pereyra Rossell, los traslados internos -imaginémonos que es una cuadra dentro de esa manzana cuadrada de este Hospital- los hace una empresa privada. ASSE tiene una ambulancia equipada, y ¿qué sucede? Que un día falta un enfermero, otro día falta el médico y otro no tiene chofer. ¿Cuánto sale eso? Trasladar un paciente recién nacido a la tomografía sale cuesta US$ 1.000. Entonces, estamos tirando plata. ASSE desperdiciando plata en servicios. Cuando se dice que las camas de CTI son suficientes es porque el invierno pasado fue benigno, y tal vez este también lo sea. Pero las camas de CTI que tienen los servicios públicos son totalmente insuficientes porque son un sexto de las que posee el sector privado. Entonces, por vía indirecta estamos subvencionando al sector privado.

Nosotros no solo queremos recuperar el salario sino todas las camas públicas que se han perdido y también que se haga el IMAE de Tacuarembó, porque allí, hace más de cuatro años, hay un CTI totalmente ocupado que está parado, con la gente esperando. Esto sucede a consecuencia de no habérsele otorgado el IMAE correspondiente. Entonces, tenemos seis camas menos de CTI, que no se han habilitado dentro de este servicio. Esto también lo ha hecho el Poder Ejecutivo.

Nuestra reivindicación no es solo por salario, es integral porque una cosa va concatenada con la otra. Lo que realmente nos sorprende es la inacción que mantiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -porque no solo son denuncias juntadas- y la resolución de la Suprema Corte de Justicia, que haremos llegar al señor Diputado que la solicitó. Asimismo, tenemos la sentencia que establece que hay un grupo de compañeros que están dentro del Grupo 15, y no se cumple en su totalidad. Se cumple parcialmente por parte de la Comisión de Apoyo por orden de ASSE, que se coloca por encima de la Justicia y dice lo que va a permitir o no, lo que va a llevar a que nosotros no solo hagamos la denuncia ante el BPS por salarios sino probablemente un embargo porque no se está pagando lo que corresponde.

El año pasado le dijimos al señor Romero que esto va a eclosionar en plena época electoral. Si ustedes lo quieren hacer así, lo vamos a hacer así. O sea que si no hay una solución, nosotros vamos a hacer que esto explote en plena época electoral, y que cada uno pague los costos que tiene que pagar.

Hemos recorrido todos los caminos: el del Ministerio de Economía y Finanzas, el del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hemos recurrido al Directorio de ASSE y no hemos encontrado las respuestas que nos deberían haber dado. Lo único que pedimos es que se cumpla con la legislación laboral correspondiente; que se cumpla con todas las normas que están establecidas y que podamos trabajar de acuerdo con los salarios que se están pagando en el sector privado. Después podemos hablar de la famosa presupuestación.

La presupuestación sería la solución para todos. Podemos decir que antes del 2010, ASSE contaba con 15 ambulancias para el área metropolitana trabajando en forma permanente. Esas ambulancias estaban bajo la égida de la Comisión de Apoyo. Todos pasaron a ser presupuestados. De esas 15 ambulancias, tenemos fines de semana que solo quedan 3. El resto lo cubren los sectores privados. Entonces, no solo estamos entregando parte de la función al sector privado sino que se está pagando el triple por hacer esos trabajos. Si las 12 camas del Pereira Rossell hoy fueran habilitadas pagarían nuestra reclamación. Estamos hablando de que se está tirando un fangote de guita.

SEÑOR PRESIDENTE.- La información que puedan acercarnos es para la Comisión, y se lo vamos a agradecer.

Vamos a tomar en cuenta lo manifestado por el señor Diputado Coitiño si la Comisión lo considera pertinente. Y citaremos a las distintas delegaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Federación de Funcionarios y al Directorio de ASSE para que den su versión respecto a las denuncias que se han hecho.

Les agradecemos la visita, y como dijo el señor Diputado Coitiño, les vamos a acercar la versión taquigráfica para que vean la disposición que ha tenido la Comisión para trabajar, sabiendo que nosotros no vamos a solucionar el problema, sino que trataremos de acercar las partes, y que lo que vienen denunciando desde hace mucho pueda tener un buen final.

(Se retiran de Sala integrantes de la Asociación de Trabajadores dependientes de la Comisión de Apoyo de ASSE)

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Abdala)

(Ingresan a Sala representantes de la empresa Gramón Bagó)

SEÑOR PRESIDENTE.- Esta Comisión tiene mucho gusto en recibir a una delegación del laboratorio Gramón Bagó, integrada por los doctores Jorge Campomar y Enrique Moller y los señores Enrique Insausti y Antonio Marotta. Vuestra presencia está relacionada con los hechos planteados por una delegación sindical de los trabajadores en la sesión del día 8 de abril. Por lo tanto, como corresponde, ha sido convocada la empresa a efectos de conocer su versión de los hechos así como formular los comentarios y precisiones que consideren pertinentes y necesarios.

SEÑOR INSAUSTI.- Soy Gerente de marketing de Gramón Bagó de Uruguay. Quisiera saber de cuánto tiempo disponemos.

SEÑOR PRESIDENTE.- El tiempo que razonablemente sea necesario y les pedimos disculpas por el retraso dado que las intervenciones de las delegaciones anteriores se fueron dilatando más de lo debido. Pueden hacer uso de la palabra con comodidad, pues estamos gustosos de escucharlos.

SEÑOR INSAUSTI.- Antes que nada quiero decir que Gramón Bagó tiene más de 80 años en el país. A partir de 1931, Gerardo Ramón se instala aquí. Tenemos 215 funcionarios, de los cuales 45 están sindicalizados y poseemos planta de producción propia en el Uruguay. Aproximadamente, la mitad de esta dotación de personal trabaja en nuestra planta.

Somos la segunda empresa en el mercado farmacéutico en venta en pesos uruguayos. Y poseemos cuatro grandes líneas de trabajo. Una línea de productos populares, que se promueven directamente al consumidor. Seguramente han oído hablar de Biogrip, Bagovit, etcétera. Representamos a la línea Novartis, que no tiene más operaciones propias en el Uruguay, y nosotros hacemos la distribución. Asimismo, tenemos una línea de todos los productos Gramón Bagó y representamos una línea de productos hospitalarios, principalmente los productos de la línea Hospira, que es una compañía internacional, líder en el mundo en venopunción; se trata de productos y sistemas para inyectar a las personas vía venosa.

Nuestra relación con el sindicato siempre ha sido excelente, inclusive desde antes de tener los Consejos de Salarios. Como los señores Diputados saben, la industria farmacéutica tiene muy buen nivel de salarios y muy buen nivel de laudos, a partir de los Consejos de Salarios. Decimos esto para significar que estamos hablando de personal altamente calificado y muy bien remunerado. Nosotros estamos en un 22%, promedio, por encima de los laudos, y la persona que gana menos dentro de la compañía, que es el cadete, percibe una remuneración líquida de $ 15.000. O sea, dentro del panorama

general, tenemos un muy buen nivel de remuneraciones. Particularmente, Gramón Bagó de Uruguay es una de las empresas que mejor paga, con relación a que es una de las empresas que mejor vende.

Concretamente, a partir de la versión taquigráfica que hemos recibido de la Comisión, hay tres grandes puntos que últimamente son los que han generado discordia con el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines, SIMA. Se nos acusa, primero, de violar convenios y laudos; segundo, de acoso laboral, psicológico y sexual, y tercero, de represión sindical. Como resumen, queremos decir que ninguna de las tres acusaciones es valedera, desde nuestro punto de vista.

En cuanto a la violación de convenios y categorías, la industria farmacéutica, en octubre de 2013, firmó un convenio con el sindicato en el que se establecen las pautas a seguir. Hacemos entrega a la Comisión de copias de todos los convenios y laudos. También queremos decir que en ese convenio se fija un mecanismo para discutir categorías y laudos, porque las últimas descripciones de las tareas que existen en la industria farmacéutica son del año 1985. Solo con el avance de la tecnología, en el caso de informática, y también con el de toda la maquinaria, esa descripción de tareas no representa la realidad. En ese convenio se firma, entre otras cosas, una cláusula de paz sindical y se define cómo se deberían resolver las controversias, en el caso de aparecer.

En octubre de 2013, recibimos una petición del sindicato solicitando el cambio de categoría para una funcionaria. Hacemos entrega de la documentación en ese sentido. En función de que tuvimos una discusión previa sobre cuál era la descripción de tareas de esa funcionaria, firmamos un acuerdo con la funcionaria, que era una promotora. El sindicato pedía que fuera vendedora o visitadora médica. Nosotros no precisábamos una vendedora o una visitadora médica. Definimos su trabajo y lo acordamos solo en el ámbito de la promoción en farmacias. Como podrán leer en el material que entregamos, en el mes de agosto llegamos a un acuerdo. Allí definimos exactamente sus tareas, mejoramos su remuneración, e incluimos en su salario algunos beneficios extra que tiene Gramón Bagó, como el presentismo o la depreciación del automóvil en aquellas personas que lo utilizan en servicio de la compañía. Esto fue firmado en una Comisión bipartita entre nuestro departamento de Recursos Humanos, la funcionaria y el abogado del sindicato. Por lo tanto, existe un convenio vigente. Lamentablemente, desde octubre del año pasado, la persona está certificada y no está trabajando. Dispongo de todos los documentos de certificación; en estos se menciona que padece un cuadro depresivo y está bajo tratamiento. A nuestro entender, todas las tareas que ella estaba haciendo son las descritas allí. No hay ninguna denuncia, ninguna inspección de trabajo ni ninguna otra medida que avale que estamos incumpliendo con esta funcionaria. Se aduce que está deprimida porque nosotros la acosamos laboralmente. En realidad, ella quería ser vendedora, pero nosotros nunca la tomamos como vendedora, nunca le prometimos que sería vendedora; no creemos que pueda serlo, independientemente de esta situación. Consideramos que sí sirve en sus funciones como promotora y en las que están descritas en el acuerdo al que llegamos.

En la última reunión de la Comisión dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por este caso, ante la insistencia de nombrar a esta trabajadora como visitadora médica o vendedora, planteamos que el tema de las categorías estaba inscrito en el convenio colectivo y que, por lo tanto, debía respetarse lo que allí se discuta y se defina como nueva categoría. No obstante, el doctor Illarramendi, representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nos propuso, como acto de buena fe y de buena voluntad y para destrabar esta situación, que mejoráramos en algo el salario de esta promotora a efectos de que tuviera un aliciente para continuar con su trabajo. La dirección de la compañía aceptó y accedió a ello; figura en las actas de la Comisión. Pero el sindicato se

opuso terminantemente y dijo que la pusiéramos de vendedora o de visitadora médica en la primera vacante que existiera o no habría acuerdo alguno.

En cuanto al acoso sexual, jamás recibimos ninguna denuncia, nunca se hizo en los ámbitos penales ni en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nunca. Siempre fueron críticas soltadas al aire, pero ninguna de ellas se apegó a la formalización dentro de la compañía ni del ámbito penal. Con motivo del conflicto, en la finalización y en la retoma de otro conflicto por esta situación de la promotora, comenzamos a recibir amenazas en el sentido de que éramos acosadores sexuales, morales y psicológicos. Como no logramos conocer exactamente el tema -lo negamos- y estamos absolutamente convencidos de que no somos acosadores sexuales ni hay en la empresa acosadores sexuales, hicimos una denuncia penal. El doctor Moller instauró esa denuncia; hacemos entrega de copias de esa documentación. Hicimos una denuncia, llegamos a la instancia judicial y en el juzgado el sindicato se disculpó y se retractó irrestricta e inequívocamente de todos sus dichos. Hacemos entrega a la Comisión de l a resolución del Juez Penal.

SEÑOR TIERNO.- ¿En qué fecha fue esto?

SEÑOR MÖLLER.- Cuando los representantes del laboratorio se acercaron a consultarme, vinieron con una serie de elementos que estaban pautando que había difamación e injurias. En consecuencia, procedimos a denunciarlo en el Juzgado Penal de 20º Turno. Como los señores Diputados saben, tal como determina la Ley N° 16.274, este delito puede terminar con procesamiento o en caso de pedir disculpas, se archiva la causa, si estas se aceptan.

Ellos decían que los gerentes del laboratorio -los citaban con sus nombres- eran represores morales -lo menciono brevemente, porque figura en el expediente que les fue entregado-, sexuales y sindicales. Lo que motivó la denuncia fue que se trataba de hechos realmente injuriantes o difamantes y, además, lo conoció todo el mundo, porque se repartieron volantes y había pintadas en las paredes del laboratorio. Eso dio lugar a hacer esta denuncia. En la audiencia ellos se retractaron.

Voy a leer lo que expresaron en la audiencia, porque esto ya es cosa juzgada para todos nosotros, ya que intervino la Justicia y dijo: "Si se retractan inequívocamente, quiere decir que cometieron el delito, pero les estamos dando una posibilidad". Y el laboratorio dijo: "Les aceptamos las disculpas y terminamos ahí". En el expediente se establece: "En este estado las partes arriban al siguiente acuerdo [...]" -conste que habíamos denunciado a prácticamente todos los integrantes de la directiva del sindicato- "'los denunciados" -o sea, los integrantes de la Comisión Directiva del sindicato- "se retractan de haber utilizado el nombre propio de los denunciantes" -se trataba de Enrique Insausti, Pedro Natero, Fernando García y José Dei Cas- "en sus denuncias públicas y eventualmente haber afectado la honorabilidad de estos, sin que esta haya sido nuestra intención'". Ahí debería terminar. Esto está laudado por la Justicia.

No obstante, ahora se están evaluando los pasos a seguir y será tema que se resolverá según los resultados que vayan surgiendo. El expediente mencionado es del 12 de marzo de este año, pero el 26 de marzo, uno de los denunciados, que pidió disculpas delante de un Juzgado y se las aceptaron -allí terminó el juicio-, apareció en un programa de radio, volviendo a insistir, y dijo que Gerardo Ramón y Bagó reprime a los trabajadores y despide en forma antisindical. También dijo: "Además, los componentes de este conflicto tienen una importancia muy grande en términos ideológicos, demostrando que en el ejercicio de la potestad de la patronal, no existe ningún recaudo legal, ni moral, ni ético, ni jurídico que le permita violar los derechos de los trabajadores de la forman que se están violando, que les permita apañar" -insisto en esto- "a gerentes que realizan acoso moral, sexual, psicológico o del tipo que fuere".

Es decir, por un lado piden disculpas, pero a los pocos días vuelven a la misma actitud.

Esto se está evaluando; podría denunciarse, pero eventualmente se estará a las resultancias de lo que diga la dirección de la empresa.

SEÑOR INSAUSTTI.- Demostramos que el acoso moral y sexual no son tales, y ahora quiero hablar de la sustitución de tareas a la que se alude como una de las faltas en que está incurriendo la empresa.

Antes quiero decir que hizo la Asociación de Laboratorios Nacionales consultó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a propósito de la sustitución de tareas, y lo que estamos haciendo es reorganizar al personal que no hace paros, o que no detiene sus tareas. La empresa no tomó a ningún funcionario externo, que es lo que configuraría la sustitución.

SEÑOR CAMPOMAR.- Lo que interesa destacar, más allá de la lectura del informe técnico, es que el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social concluye que para relacionar las funciones que no cumplan sus trabajadores en huelga entre el personal que no adhirió a la paralización, no constituye un acto ilegítimo y no importa una violación del convenio. Este es parte del informe de la asesoría jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dirigido a la doctora Alejandra Varela, Directora General, de fecha 30 de setiembre de 2013.

SEÑOR INSAUSTTI.- Digo esto, porque también se habló de riesgo, porque un laboratorio famacéutico no podía cumplir esta tarea con personal no calificado.

La única tarea en la que se necesitó rotar al personal fue el envasado, que consiste en colocar manualmente un blister o un frasco en una caja o colocarle etiqueta. Tengo un documento donde constan todos los pasos que dio la dirección técnica del laboratorio, desde el momento en que se anuncia, los procesos de entrenamiento que debe cumplir cualquier funcionario que ingrese a la compañía, los funcionarios que participaron en el entrenamiento y el entrenamiento que recibieron. Por eso, entendemos que no existe tal riesgo para la población, porque el proceso es el más simple y el último, ni para el personal, porque en ningún momento se expone al producto, ya que a esa altura está dentro de un blister, un sachet, una ampolla o una caja; inclusive, cuando se coloca la etiqueta, el producto está dentro de la caja, es decir, que el personal ni siquiera tiene contacto con el envase.

Asimismo, históricamente nuestra relación con los funcionarios, sindicalizados o no, fue excelente, y quiero entregar a la Comisión un documento donde se describe los beneficios que obtienen quienes trabajan en la industria y los adicionales que la compañía otorga a todos sus empleados.

Por último, antes de hablar de los despidos antisindicales, quiero comentar qué hace un visitador médico o un vendedor de la industria farmacéutica. Es una persona que promueve y vende productos, medicamentos y otros, por ejemplo, de la línea hospitalaria, que incluye agujas, bombas de infusión, catéteres, etcétera. En el caso de los productos hospitalarios, el público usuario son, principalmente, las licenciadas en enfermería -nurses, enfermeras- y, obviamente, algunos médicos, en procedimientos especiales; el otro público es las instituciones que se dedican específicamente a comprar material médico. La línea Hospira de nuestra compañía es líder en Uruguay desde hace más de veinte años en la venta de productos de estas características.

Además, un visitador médico debe tener un fichero; si es nuevo, se lo dará la compañía y él lo va acrecentando y cuidando. En ese fichero figuran los clientes, del

visitador y de la compañía, y tiene la responsabilidad de mantenerlo actualizado. Además, el visitador tiene una selección -es decir, tiene que visitar a los clientes que figuran en su fichero- y la obligación de informarnos; el vendedor no va todos los días a la compañía -algunas empresas lo obligan, nosotros no-, sino una vez por semana o cada diez días para informar qué visitas realizó. Acá cobra mucha importancia un instrumento, el parte diario del trabajo, algo muy sencillo, pero fundamental, porque es el documento que respalda el trabajo del vendedor. No tenemos otra forma de controlar; otras empresas exigen que el vendedor ponga día y hora de la visita y van para saber si está. Nuestro control se basa en la confianza, que da al visitador médico la posibilidad de tener este trabajo que, además, tiene una excelente remuneración.

Un visitador médico o un vendedor en Gramón Bagó cobra un salario mixto: 30% es una partida fija y el resto es variable, de acuerdo con las ventas de la línea. Por el sistema de salud del Uruguay, no es posible identificar al vendedor, dado que los médicos tienen varios empleos. Se trata de identificar por grupos o líneas. La otra parte es variable y de acuerdo con las comisiones por ventas de esa línea; para que no surjan celos entre las distintas líneas, la compañía agrega un porcentaje adicional del 10% que se reparte entre todos por todas las ventas, para que haya colaboración entre las distintas líneas.

Un visitador médico gana por concepto de salarios y comisiones entre US$ 5.800 y US$ 6.500, catorce salarios al año, y en el caso de que haya metas especiales, puede recibir un premio si se alcanzaran los objetivos.

Además, recibe todos los beneficios especiales que figuran en este documento, y les pagamos todos los gastos del auto -patente, seguros, todos los servicios, cubiertas, viáticos de consumo de combustible- y les depositamos, al igual que la promotora, unos US$ 300 mensuales por resarcimiento de la depreciación del automóvil que pone a nuestro servicio, para que pueda cambiarlo cada tres o cuatro años y siempre esté en óptimas condiciones de funcionamiento y no represente un riesgo, a propósito de la reciente entrada en vigencia de la ley de responsabilidad penal del empleador, aunque nosotros mantenemos esta política desde hace muchos años.

Concretamente, en el caso de los despidos, se trata de dos vendedores que incumplieron visitas. Olvidé decir que es histórico en la industria de la venta -específicamente, en la farmacéutica- que un "dibujo" -una visita pasada que no fue hecha ese día o no se hizo- es tarjeta roja directa, porque lo que mina la confianza es una falta, que, además, no es necesario cometer. Con todos los beneficios, oportunidades y el nivel salarial de la industria, no hay necesidad de mentir. Entonces, la compañía fue, es y será -salvo que las leyes lo cambien- inflexible. No vamos a preguntar a los clientes si tal vendedor fue tal día u otro, pero cuando nos enteramos de que hubo un "dibujo" y lo confirmamos, es falta grave y, por ende, causal de despido inmediato.

Cuando el señor Antonio Marotta estuvo internado en MP para operarse, habló con la nurse que lo atendía sobre la bomba que él tenía colocada y que nosotros vendemos, sobre su calidad, etcétera. Entonces, la profesional le dice: "Sería bueno que viniera alguien". "¿Cómo?", pregunta Marotta. "Sí, porque son muy buenas, pero necesitaríamos charlas de capacitación"; estas charlas también son responsabilidad de estos vendedores. Sin embargo, el señor Marotta comprueba que en el parte del día 13 de octubre del señor Diego Pérez aparece como habiendo sido visitada, en primer lugar, de mañana, la nurse supervisora Cristina Cambón, con quien él había estado hablando.

Averiguamos todo; obviamente, lo hizo Marotta y como gerente de todas las áreas fui a hablar personalmente con esa persona. Amén de otras desprolijidades, entendimos que solo esta causa implicaría un despido por notoria mala conducta, cosa que no hicimos.

Aquí tengo copias para todos de un parte -para que vean la sencillez de la que estamos hablando-, y de las declaraciones certificadas por escribano; llegamos hasta ese paso para tener la absoluta tranquilidad de conciencia de que hubo un delito y que la persona mintió.

Algunos creen que es un partido de fútbol y si mintió en un caso, pero embocó en dos, está bien. No; en Gramón Bagó y en toda la industria, no vamos a buscar más; nuestro trabajo es vender y no perseguir.

Luego de haber sido despedida, esta persona volvió a ver a la licenciada para entregarle su tarjeta y presionarla, diciéndole que la conocía y la visitaba. Ese es el relato certificado por escribano que conseguimos de la profesional. Ella guardó su tarjeta y dijo: "Recién lo conocí ahí; yo no lo conocía".

El segundo caso es similar. Empezamos a encontrar situaciones raras en el parte como, por ejemplo, visitas a una licenciada de mañana en un lugar y de tarde en otro y hacerlo cinco o seis veces en el mes. Entonces, le pedimos al Supervisor Jefe que averiguara de qué se trataba. Así, que encontramos que el el 22 de noviembre de 2013 señor Walter Ravaglia pasó a visitar a la licenciada Andreína Castro, ecónoma del departamento de hemato- oncología del Hospital Militar. En este caso, se siguió el mismo procedimiento, es decir, primero, fue el Gerente de la línea, luego, yo y, posteriormente, concurrimos hasta con el escribano para que nos diera su versión. Llevamos hasta el carné de trabajo para evitar un error de identificación. Ella señaló no haber sido visitada nunca, no conocer a la persona y no haber recibido, no solo a nosotros, sino a nadie, porque no es su trabajo y no está autorizada.

También tengo aquí copia de estos documentos que dejo a los miembros de la Comisión.

Cuando cité a Walter Ravaglia, se sintió mal y se fue de licencia.

En el segundo caso, al retornar de la licencia, cité al señor Diego Pérez, pero no en mi oficina, sino a la oficina del área hospitalaria; el Gerente no estaba. Vino acompañado de dos delegados sindicales y yo estaba con el supervisor de la línea. Le pedí que me aclarara otras situaciones y lo hizo, pero cuando le mostré el último caso, no lo pudo aclarar. Entonces, le dije -aunque él ya lo sabía- que eso era pérdida de confianza y que no podía suceder. Una empresa que tiene veinticuatro vendedores no puede obviar estas cosas, dejando que cualquiera haga cualquier cosa en la calle. Por lo tanto, como había una pérdida de confianza, tenía que dejar la compañía.

En esa reunión discutimos y conversamos. Los delegados sindicales estaban presentes, y en ningún momento presioné, maltraté o extorsioné. Si bien lo íbamos a despedir, como es una persona de treinta y cinco años, le ofrecí -siempre lo hacemos- que se fuera con la chance de reiniciar su carrera con una foja medianamente discreta, comunicándole a todas las fuerzas de venta en la compañía que se retiraba cansado, que no quería estar más en la compañía y que iba a tomar otros rumbos, y nosotros le pagábamos la indemnización por despido. Él aceptó y me pidió una carta. Le dije que no tenía ningún problema, aunque no lo iba a recomendar; solo iba a establecer que él había trabajado correctamente hasta la fecha en la empresa.

En definitiva, eso fue tomado como una carta de recomendación; yo cumplí diciendo que se había retirado para tomar otros horizontes, pero él no respetó el acuerdo y obtuvimos una denuncia sindical por extorsión, en la que se señala que mi oficina era un patíbulo. En realidad, debe haber más de uno, porque lo despedí en otra oficina; no era la mía.

Por otra parte, cité a mi oficina al señor Walter Ravaglia, quien vino acompañado por el delegado sindical, el secretario general del comité de base de la empresa. A su vez, pedí que estuviera presente nuestro Jefe de Recursos Humanos. En esa oportunidad, le mostré la falta grave que significaba haber mentido con respecto a la visita a una licenciada y le comenté que había otros errores como, por ejemplo, pasar a visitar cinco veces en el mes a la misma persona, algo que no puedo discutir y no es la causa del despido, pero no habla de un buen trabajo. Aparentemente, había visitado a la misma persona de mañana en Médica Uruguaya y de tarde en el Hospital Militar. Sin embargo, cuando fui a ver a esa persona, me dijo: "No, de mañana no recibo a nadie; a mí me ven de tarde en Médica Uruguaya.

Estos son hechos que en la calle pueden ser discutibles, porque apelan a la memoria de las personas. Lo que no es discutible es que la señora Andreína Castro haya afirmado, delante de un escribano, que no lo conoce. La respuesta que recibí fueron gritos y mentiras. Se me señaló que todo lo que hacía era mentira y que esto estaba falseado.

Quiero agregar que, el 20 de diciembre, mi esposa me llevaba al trabajo y absolutamente de casualidad pasé por su casa y lo veo, a la hora 10 y 30, de short y romanitas. Pedí al Jefe de Recursos Humanos y al delegado sindical que salieran de la oficina, porque les iba a contar. Quería ver si podía tener un acto de honestidad, después de saber que iba a ser despedido, pero me dijo que no era él, que yo era un mentiroso y empezó a gritar. Entonces, di por terminada la reunión, porque no lo iba a tolerar. Luego, llamé al Jefe de Recursos Humanos y le pedí que le entregara su liquidación y el despido.

Estoy entregando a la Comisión la documentación relativa a esta persona, con la correspondiente certificación por escribano; son copias autenticadas, que incluyen los partes diarios del funcionario.

Fuimos varias veces al Ministerio para hablar de estas cuatro "causas" -si se quieren llamar así- y la respuesta del sindicato siempre fue: "Todo o nada".

En el caso de Analía Negrón, el Ministerio aportó la solución y la empresa la aceptó, pero el sindicato se negó.

Con respecto a la reincorporación de estos dos vendedores, dijimos que eso chocaba con un principio básico de la venta y de los vendedores de la industria farmacéutica, que rige desde que entré a la empresa y con el que coincide el hoy Embajador itinerante Baráibar: un dibujo, es roja directa. Este trabajo, con estos ingresos y beneficios, exige responsabilidad. Y la responsabilidad no es media responsabilidad: es todo o nada; es o no es.

El último caso tiene que ver con las categorías, que están siendo estudiadas en un instituto especial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como marca el convenio colectivo. No obstante, no logramos ponernos de acuerdo; nosotros no podemos hacer ninguna otra cosa.

SEÑOR CAMPOMAR.- Creo que la narración de los hechos expuestos es bastante ilustrativa con respecto a la conducta y buena fe que han tenido las dos partes.

Como saben, la Ley Nº 17.940, que establece las normas sobre protección sindical y fue promulgada en 2006, prevé la posibilidad de que un trabajador afiliado a un sindicato o un dirigente de una organización sindical puedan ser despedidos. Esta ley establece la obligación del empleador de probar o justificar la causa razonable, a los efectos de acreditar que la decisión tomada no supone una discriminación por la calidad o condición de afiliación a un sindicato. Por eso se procuró acreditar la causa razonable.

En el caso de los visitadores médicos, entendemos que no solamente hay una causa razonable, sino una justa causa, una notoria mala conducta, porque no solamente incumplieron su obligación principal de ir a visitar a los clientes, sino que, además, hubo una falsificación ideológica de los documentos que emitían al establecer visitas que no hacían. Podían haber dicho: "No vamos a ningún lado". Sin embargo, además de no ir, mintieron diciendo que iban.

Cabe aclarar que esa ley establece un procedimiento de reinstalación del trabajador sindicalizado ante la justicia uruguaya, a los efectos de hacer valer su derecho, cosa que no desconocemos. Si los trabajadores afectados entienden que se vieron afectados por su condición sindical -y estarían en su derecho de hacerlo-, tienen abiertas las vías jurisdiccionales para solicitar la reinstalación. Si prosperara su solicitud, el laboratorio tendría que abonar todos los salarios caídos desde la fecha en que dejó de pagarlos hasta el momento en que se reinstalaran.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿No lo hicieron?

SEÑOR CAMPOMAR.- Nunca lo hicieron. No acudieron a la vía jurisdiccional para proteger su derecho, como establece la norma jurídica. Simplemente se han mantenido en la negociación bilateral con el laboratorio o a través del Ministerio, la que hasta ahora no ha prosperado.

Además, tratando de justificar el conflicto, no solamente acusaron al laboratorio de mantener una conducta antisindical sino también de otras conductas tan o más reprobables como el acoso sexual, laboral y psicológico. Luego, en la propia instancia judicial se retractaron de estas últimas acusaciones.

Como decía, los trabajadores tienen la potestad de acudir a la vía jurisdiccional para pedir la reinstalación, cosa que no hicieron. El laboratorio, como señal de buena voluntad y de que no quería ahondar el conflicto, no sostuvo ante el sindicato una justa causa, una notoria mala conducta, para no tener que pagar el despido, como puede hacer en una instancia jurisdiccional. Por el contrario, invocó una causa razonable para demostrar que la decisión de despedirlos no estaba vinculada a su condición de afiliados al sindicato sino a una conducta reñida con las prácticas de los visitadores médicos. Hubo una violación a la confianza y al relacionamiento que deben tener las dos partes.

Reitero: los trabajadores nunca acudieron a la vía jurisdiccional para hacer valer sus derechos, como pudieron haber hecho.

SEÑOR INSAUSTI.- Parecería que la empresa no quiere dialogar ni busca los ámbitos para ello. Eso es falso, también. La última acta de las reuniones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social menciona que se mantuvieron varias reuniones para ponernos de acuerdo, lo que finalmente no se logró.

Quiero dejar del segundo vendedor, los mismos documentos que dejé del primero, que avalan nuestra decisión.

Entonces: no perseguimos, no acosamos, no acosamos sexualmente -acto que consideramos deleznable-, nunca recibimos una denuncia formal, seria, sobre estos hechos y nunca se demostró ni recibimos, ni siquiera en las investigaciones que realizamos, una denuncia de acoso laboral.

Por lo tanto, creo que esta es una circunstancia especial y particular de uno o dos dirigentes sindicales que mencionaron en más de una reunión que esto era específicamente contra alguien, que además no está más en la compañía.

Eso es todo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hemos recibido voluminosa documentación que queda en poder de la Secretaría y a disposición de los señores Diputados para que puedan consultarla.

SEÑOR COITIÑO.- No hemos tenido la capacidad de leer toda la documentación que nos han dejado y que agradecemos. La estudiaremos en profundidad a efectos de poder conformar una opinión.

Es fundamental recordar algunos elementos del acta judicial ante la denuncia por las pintadas, etcétera. La delegación que nos visita da un valor al pronunciamiento. No obstante, el acta establece en forma detallada la posición del sindicato. Lo que vemos es el reconocimiento de haber cometido un enorme error al explicitar públicamente los nombres.

Necesitaría alguna información, que espero puedan brindar ahora. El señor Insausti comienza diciendo dónde está ubicado el problema: línea Hospira, funcionarios visitadores. Quiero saber, en primer lugar, cuántos funcionarios cumplen el rol de visitadores en esa línea. En segundo término, cuántos de esos funcionarios son afiliados y cuántos no lo son. En tercer lugar, me gustaría saber si los funcionarios despedidos en febrero, que están en el acta de la denuncia de los trabajadores, tienen antecedentes previos al 1º de noviembre o si, por el contrario, recibieron algún tipo de premio por su trabajo. Asimismo, sería interesante saber cuándo empieza el control de parte del laboratorio, documento que nos dejaron y que leeremos con mucha atención. Lo consulto porque el conflicto se desata el 1º de noviembre pero las decisiones se toman entre el 17 y el 24 de febrero.

Tengo muchos años de acción sindical en los que siempre defendí que es mejor llegar a un arreglo que ganar. Más allá de los fracasos que se puedan valorar, esta Comisión siempre tiene la voluntad de articular, de tender puentes. Nunca se debe dar por agotado el diálogo, porque siempre se pueden buscar fórmulas.

Tengo algunas reflexiones sobre los tres puntos que establece el informe del señor Insausti. El tema de los convenios laborales es de debate permanente en esta y en todas las actividades. Sobre el acoso hay alguna legislación; en instancias anteriores de esta Comisión entendimos que es muy difícil objetivizar y en general es palabra contra palabra. Solo con mucho diálogo y con mucho respeto mutuo se puede avanzar hacia la construcción de reglas en las relaciones que hoy no son fáciles.

El tema de los despidos es el centro. Nos ofrecemos a ayudar en la búsqueda de soluciones, más allá de las valoraciones que puede hacer una empresa acerca de cómo debe manejarse. Existe una situación conflictiva que al día de hoy permanece, y no creo que esto sea bueno. El propio informe establece que ha habido una línea de relacionamiento positiva. Hay que apoyarse en eso y construir, más allá de que en la última reunión no haya habido solución porque era todo o nada. Creo que entre el todo y el nada hay un campo a explorar. No soy quién para sugerir a una empresa lo que debe hacer. Estudiaremos detenidamente lo que nos han dejado con el pedido de que más allá de que la última instancia no sirvió para nada, haya voluntad para seguir abriendo instancias. Sin diálogo alguien siempre sale dañado; la idea es que ni la empresa ni los trabajadores organizados lo sean.

SEÑOR MÖLLER.- Los trabajadores hacen un relato porque es como ir a un juicio: cada parte da su versión. El tema es que reconocieron que le erraron y que el error fue importante. El señor Diputado Coitiño dice que cometieron el error de poner nombre propio. Pero si dicen que en el laboratorio hay acosadores morales, sexuales y represores sindicales, a alguien se refieren.

(Interrupción del señor Diputado Coitiño)

——Usted pregunta y...

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- Les pido que no dialoguen, por favor.

SEÑOR MÖLLER.- Esto está avalado en una ley muy especial: la famosa ley que derogó el duelo. Antes había duelo y ahora está la Ley Nº 16.274, que explica el proceso que el Juez debe seguir. Cada parte hace su exposición y después se puede llegar a una solución. Si el delito permanece y no hay disculpas que puedan ser aceptadas, el Juez puede procesar. Si una parte se disculpa, se retracta inequívocamente, como dice la ley, y eso es aceptado por la contraparte, el juicio termina ahí. Eso fue lo que ocurrió: los denunciados se retractaron de haber utilizado esos términos. Después queda la entelequia de a quién se referían cuando hablaban de represores sindicales, etcétera. No se sabe a quién se referían porque, en realidad, son ellos los que comandan la compañía, pero bueno...

Hoy, poquitos días después de esto, sale Balboa en el programa "Amargueando", de CX 30, diciendo que la compañía permite apañar a Gerentes que realizan acoso moral, sexual, etcétera. Esto fue después de haber pedido disculpas por utilizar nombres propios. Entonces, ¿en qué quedamos? Es muy raro. Creo que esa es la interpretación que el señor Diputado Coitiño está buscando de mi parte. En principio, cuando uno va a un juicio, cada parte expone su posición, y después se decide. Este mecanismo de la ley busca que el Juez concilie a las partes. La conciliación pasó por una retractación inequívoca, como dice la ley, y está firmada por todos ellos. Por lo tanto, el tema es muy claro.

SEÑOR CAMPOMAR.- La denuncia se hace por parte de quienes se vieron afectados en su honor por ser denunciados como acosadores sexuales. Además, se repartieron volantes por todos lados con los nombres de ellos como acosadores sexuales. Tenemos los volantes. Se pusieron pasacalles con los nombres de los acosadores sexuales y laborales; se pintaron los muros del laboratorio con los nombres propios de los acosadores. Cuando las personas hicieron la acusación no utilizaron nombres al azar, lo hicieron sabiendo a quiénes estaban denunciando y por qué. No hay acosadores "sui generis" que no se sabe quiénes son; para que haya un acoso sexual tiene que haber un acosador. En aquel momento se retractaron, pero no dijeron quiénes eran los acosadores. Ahora, de mala fe, están usando genéricamente a todos los gerentes del laboratorio.

El Diputado Coitiño, con buen criterio, instaba al diálogo. Pero para haber diálogo tiene que haber buena fe de las dos partes; cuando no la hay, el diálogo lógicamente se va a interrumpir.

Acá hemos demostrado que de parte de ellos no ha habido buena fe para negociar. En el caso de los visitadores médicos despedidos en ningún momento se dijo: "Bueno, ustedes incurrieron en mala conducta, no les vamos a pagar el despido", lo cual el laboratorio tendría derecho a hacer -y lo tiene todavía-; por el contrario, se ha ofrecido a buscar una solución económica para que los trabajadores puedan vivir durante un tiempo sin angustias económicas hasta conseguir otro trabajo. Ahora, cuando la reivindicación es: "Nos reinstalan o no", es muy difícil tener un diálogo, sobre todo cuando hay un Juez que puede mirar el conflicto y decir: "Señores, la empresa tiene que reinstalarlos o no", porque hay un mecanismo legal previsto para estos casos. Me refiero a que un Juez, en forma independiente, dice si ha habido o no un despido ilícito por una discriminación sindical.

El laboratorio está dispuesto a buscar fórmulas de acuerdo pero pasan por no querer implantar a dos trabajadores, que han incumplido con sus obligaciones, porque eso genera en el resto de los visitadores un antecedente que contraría lo que es toda la historia en la industria. Además, vulnera los intereses económicos de los otros visitadores médicos. El perjuicio es provocado desde el punto de vista económico al laboratorio así como al resto de los visitadores médicos, porque hay una parte de las comisiones que ellos cobran que es de una bolsa común. Entonces si todos los visitadores van a hacer lo que hacen estos señores, se puede ir visualizando cuál es el fin.

En este caso, no se configuró un perjuicio económico porque había un impulso en las ventas que se siguió proyectando en el tiempo sin necesidad de ellos. Pero acá pudo haber habido un beneficio si hubiesen cumplido con sus tareas, en particular para ellos, pero también para el resto de los visitadores y para el laboratorio, lo que podemos llamar un lucro cesante, que no se generó.

En el caso de la sustitución de tareas, hay un informe de la asesoría del Ministerio que señala que el laboratorio no está incumpliendo con nada.

En lo que refiere a la señora que aduce acoso psicológico, el laboratorio se avino a aceptar la fórmula propuesta por el Ministerio de mejorarle su retribución económica, pero ellos no aceptaron.

Todos los documentos que les hemos dado a los señores Diputados es a los efectos de acreditar las conductas de las dos partes.

Se ha iniciado una campaña a través de volantes en donde se trata de desprestigiar la imagen del laboratorio. Entonces, cuando se sigue insistiendo en que hay acoso moral y no se denuncia ante las jerarquías del Ministerio ni ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social para que la propia oficina investigue, es raro. La empresa no investigó porque tampoco le fue denunciado; no se hizo porque no hay acoso.

El laboratorio siempre estuvo dispuesto a dialogar y a buscar soluciones. Si se quiere imponer la restitución de dos trabajadores, no es posible porque cuando se tomaron estas decisiones se hicieron con absoluta certeza para no cometer injusticias ni discriminaciones. Si la solución pasa por ahí, lo que tienen que hacer es recurrir a la vía jurisdiccional y pedir en la órbita que corresponde la reinstalación de los trabajadores, como lo marca la ley, lo que no han hecho. Y por algo no lo han hecho. Si ellos tuviesen la prueba, la convicción y entendiesen de buena fe que realmente les asiste la razón, ya hubieran recurrido a la vía jurisdiccional, como lo han hecho otros trabajadores en otros ámbitos.

SEÑOR COITIÑO.- Quisiera saber qué valoraciones tienen sobre los destituidos; si hubo sanciones anteriores u observaciones de algún tipo ya que esta situación aparece luego del 1º de noviembre, en pleno conflicto.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Mesa interpreta, sin pretender coartarle la palabra a la visita o a los señores legisladores, que los temas a esta altura han quedado debidamente fundamentados, las explicaciones han sido contundentemente expuestas y, además, respaldadas con voluminosa documentación a disposición de los señores legisladores. Por tanto, pediría que, en la medida de lo posible, fuéramos redondeando.

SEÑOR INSAUSTI.- Antes del mes de octubre, el parte se hacía oral, cuando empezamos a encontrar inconsistencias, exigimos que fuera escrito.

En la línea trabajaban cuatro vendedores sindicalizados, luego uno dejó. La valoración era hecha sobre la base de confianza y sobre la base de que el negocio funcionaba. Las bombas cuestan mucho dinero, las colocamos y después vendemos lo

que se consume. Donde usted coloque bombas, se va a vender, más allá de usted. Lo que puede pasar es que un competidor empiece a filtrar bombas o que se use menos la suya y más la de otro. En cuanto a la valoración, es como la del marido engañado: me doy cuenta cuando encontré inconsistencias. Eso fue a partir de octubre porque antes se hacían los partes en forma verbal y todo estaba bien.

SEÑOR CAMPOMAR.- Es importante resaltar que los informes que antes se hacían en forma verbal -inclusive antes del mes de octubre-, debían hacerse por escrito. Sin embargo, en la línea Hospira, en la que están estas personas involucradas, por no crear suspicacias, nunca se exigió que los informes fueran por escrito. Cuando se empiezan a tener noticias de hechos que pudieran suscitar desconfianza o una mala interpretación, ahí sí se les pidió que los hicieran por escrito.

Cuando yo estoy en infracción y hago el parte en forma verbal, no va a quedar documentada, pero cuando después me hacen rendir cuentas por escrito, si soy un poquito consciente, dejo de mentir, dejo de cometer la falta. Lo mínimo que tengo que pensar es que por algo me lo están pidiendo y si lo hago, va a quedar documentando. Pero lo continuaron haciendo. Han tenido todas las instancias para evitar esto. Se han dado todas las instancias, con la mejor voluntad posible, para tratar de evitar llegar a esto. El problema fue que se confiaron demasiado; por eso, se llegó a lo que se llegó.

Por ese motivo, expresé que soluciones hay o puede haber, pero no pasan por obligar al laboratorio a reimplantar al trabajador en una negociación. Si un juez les da la razón y decide que se debe reimplantar al trabajador, el laboratorio lo tendrá que hacer y pagarle todos los salarios correspondientes, pero una solución acordada, de buena voluntad, deberá pasar por otros caminos. Podrá pasar por la vía económica o, como se había acordado, se podría dar una constancia de que trabajó en el laboratorio Gramón Bagó -ya es una buena carta de presentación-, de tal fecha a tal otra, sin hacer mención a ninguna irregularidad, a efectos de que la persona tenga la posibilidad de reencauzar su actividad laboral. No se le quiere causar perjuicio, pero tampoco se puede doblar nuestra voluntad y pretender que lo volvamos a tomar, cuando estamos convencidos de que tenemos la razón y de que es una causa justa para despedirlo.

SEÑOR TIERNO.- Para tener una visión global de lo que pasa hoy con la línea Hospira, quiero saber si luego de haber despedido a dos visitadores médicos, se quedaron solo con dos visitadores de los cuatro o si los sustituyeron.

SEÑOR INSAUSTI.- Lo que hicimos fue mover a un vendedor de otra línea, que es muy bueno, y lo entrenamos para pasarlo a esta línea. Hoy tenemos a tres vendedores en esa línea.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por la visita y por las explicaciones que, a mi juicio, han sido abundantes además de ser respaldadas con documentación, que la Comisión analizará.

(Se retiran de Sala los representantes de la empresa Gramón Bagó)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

≠